BOLETÍN LABORAL

OCTUBRE 2026

A.-LEGISLATIVO

Proyectos de Ley

a) Boletín 18723-13, ingresado el 06 de octubre de 2026: Modifica el Código del Trabajo, a fin de establecer un permiso laboral para la realización de exámenes de prevención del cáncer.
Ver documento

b) Boletín 18730-29, ingresado el 07 de octubre de 2026: Modifica el Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo, para ampliar la relación especial de trabajo de deportistas de modalidades o especialidades deportivas distintas al fútbol profesional.
Ver documento

c) Boletín 18817-07, ingresado el 26 de octubre de 2026: Modifica la Carta Fundamental para establecer el deber de las Administradoras de Fondos de Pensiones de restituir a sus afiliados, hasta el monto de las comisiones cobradas, las pérdidas anuales de sus ahorros previsionales obligatorios y lo aplica a las pérdidas de 2026.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

d) Boletín 18818-07, ingresado el 26 de octubre de 2026: Modifica la Carta Fundamental para establecer el deber de velar por la integridad y seguridad de los fondos de pensiones y la responsabilidad ante actuaciones que causen perjuicios en estos y en sus afiliados.
Ver documento

e) Boletín 18803-13, ingresado el 27 de octubre de 2026: Modifica la Ley N°21.063, que crea el seguro de acompañamiento de niños y niñas (Ley Sanna), para incorporar nueva contingencia y extender la cobertura de aquellas que indica.
Ver documento

f) Boletín 18833-13, ingresado el 28 de octubre de 2026: Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso laboral y el derecho al teletrabajo para quienes acompañen a niños, niñas y adolescentes hospitalizados por motivos de salud mental.
Ver documento

Publicaciones Diario Oficial

a) Ministerio del Trabajo y Previsión Social (publicación de 07 de octubre de 2026): Resolución exenta N°1.250 de 2026, que modifica la resolución N°1059 exenta de 2025, que determina las empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, conforme a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo.
Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

1.- DICTAMENES

No Hubo.

2.- ORDINARIOS

a) Ord. N°483 de 22 de octubre de 2026:

1) En los establecimientos educacionales particulares pagados, el feriado de los profesionales de la educación se rige por el artículo 74 del Código del Trabajo, de modo que los recesos de invierno y de fiestas patrias no constituyen feriado legal, sino descansos adicionales de origen convencional. La doctrina de esta Dirección admite suspender el bono compensatorio de sala cuna durante el feriado legal, por encontrarse la trabajadora liberada de prestar servicios, con excepción de los días domingo y festivos, en los que el bono debe pagarse íntegramente.

2) No habiéndose acompañado los acuerdos que establecen dichos recesos, no es posible pronunciarse sobre su contenido. Para resolver el caso concreto deberá estarse a lo pactado y, especialmente, a la forma en que las partes han dado cumplimiento al beneficio durante tales períodos.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

b) Ord. N°486 de 22 de octubre de 2026:
1. La investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros no se suspende por el uso de feriado legal, la existencia de una licencia médica u otra ausencia similar de alguna de las personas involucradas.

2. La persona a cargo de la investigación debe velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el Código del Trabajo y en el Reglamento, incluido el debido proceso. Para estos efectos, deberá ponderar adecuadamente las circunstancias del caso y determinar las diligencias que corresponda realizar, su oportunidad y el canal que permita efectuarlas, resguardando los demás derechos laborales de las personas involucradas.
Ver documento

c) Ord. N°487 de 22 de octubre de 2026: el permiso por muerte de un hijo o hija en período de gestación, previsto en el inciso segundo del artículo 66 del Código del Trabajo, es de siete días hábiles, sin que la ley distinga según las semanas de gestación. La Norma General Técnica y Administrativa de la Ley N°21.371 no modifica la extensión de dicho permiso.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

d) Ord. N°489 de 22 de octubre de 2026:
al personal que presta servicios en la atención primaria de salud municipal no le resultan aplicables las normas de investigación que la Ley N°21.643 incorporó al Código del Trabajo, sin perjuicio de su facultad para denunciar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo. El empleador deberá investigarlas mediante el procedimiento disciplinario de la Ley N°18.883. En el sumario administrativo, el fiscal debe adoptar de inmediato las medidas de resguardo del artículo 133, compatibles con las medidas preventivas del artículo 134 de dicho cuerpo legal, también respecto de un dirigente sindical.
Ver documento

e) Ord. N°490 de 22 de octubre de 2026:
la Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para conocer y resolver denuncias por irregularidades en sumarios administrativos incoados por las Corporaciones Municipales respecto del personal regido por la Ley N°19.378 mientras dicho proceso no haya llegado a su término, criterio aplicable también a los procedimientos por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo que dichas Corporaciones deben tramitar conforme a la Ley N°18.883.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

f) Ord. N°491 de 22 de octubre de 2026:

El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un niño o niña a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente para que las partes, si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido. De no existir dicho documento, no resulta procedente que las partes acuerden el bono compensatorio en los términos señalados, por no existir mérito para aquello.

Ver documento

g) Ord. N°493 de 22 de octubre de 2026:

no resultaría procedente actualizar la titularidad del Ordinario N°1385, de 17.04.2019, por cuanto los pronunciamientos de este Servicio sobre sistemas de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica constatan la conformidad del sistema examinado con las exigencias del Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, sin conferir una autorización radicada en la persona del solicitante, todo ello en los términos señalados en el cuerpo del presente informe. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que por ley competen a esta Dirección.

Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

h) Ord. N°495 de 27 de octubre de 2026:

1) Tratándose de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos por los que consulta, cuya jornada ordinaria se distribuye de lunes a domingo bajo un sistema de malla de turnos rotativos, en conformidad con el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, el feriado legal debe computarse considerando solamente los días hábiles; excluyendo los sábados, domingos y festivos que inciden en él.

2) Los trabajadores por los que consulta cuyo feriado legal de quince días hábiles expira en un viernes deben reintegrarse a sus labores el primer día que, conforme con la malla de turnos rotativos, corresponda a una jornada de trabajo, el que normalmente será el día siguiente, careciendo de incidencia la circunstancia de que éste sea sábado, por cuanto dicho día forma parte de su jornada laboral habitual y no está comprendido dentro del período de su descanso anual.

3) No se ajusta a derecho que el empleador imponga, en forma general y unilateral, que el feriado se inicie exclusivamente un día martes, pues no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, una fecha específica para hacer uso del beneficio o el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

4) Si bien la regla general es que, si el feriado legal expira en un viernes, el trabajador debe reintegrarse a sus labores el primer día de trabajo siguiente conforme con su turno, aunque este sea sábado, no existe impedimento legal para que se configure una cláusula tácita al respecto, por la cual, el trabajador se encuentre habilitado para reincorporarse al trabajo en un día distinto, como el día lunes siguiente, en cuyo caso deberá revisarse caso a caso la existencia de tal prerrogativa.
Ver documento

i) Ord. N°497 de 27 de octubre de 2026:
1) No resulta jurídicamente procedente pactar, ni aun de mutuo acuerdo, la supresión del descanso de colación en la jornada del día viernes, por tratarse de un derecho irrenunciable mientras subsista el contrato de trabajo. Por la misma razón, si las partes han acordado la reducción de la jornada de trabajo, con el objeto de cumplir el límite de cuarenta y dos horas semanales previsto en la Ley N°21.561, distribuyendo la jornada semanal en cinco días, no resulta jurídicamente procedente que el empleador deniegue el descanso de colación en uno de ellos, por tratarse de una jornada diaria que contempla menos horas de trabajo, en relación con el resto de los días de la semana.

2) El descanso de colación mantiene su carácter obligatorio e irrenunciable, aun en el evento de que, a consecuencia de la distribución de la jornada de trabajo pactada, la extensión de la jornada diaria en uno de los días de la semana ascienda a seis horas.

3) El retiro anticipado del trabajador que, sin autorización del empleador, omite el descanso de colación podría constituir un incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Con todo, no le corresponde a esta Dirección del Trabajo intervenir en la potestad disciplinaria propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa.
Ver documento

j) Ord. N°498 de 27 de octubre de 2026:

1) El empleador que ha resuelto ejercer sus facultades disciplinarias y, en consecuencia, sancionar a uno o más de sus trabajadores, debe ejercer dicha potestad conforme con parámetros de racionalidad y respetando las garantías mínimas del debido proceso a que tienen derecho.

2) No le compete a la Dirección del Trabajo intervenir en el ejercicio de la potestad disciplinaria propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y detrrminar la sanción aplicable a un dependiente en caso de incumplimientos de sus obligaciones, conforme con las normas de procedimiento que deben contenerse en el reglamento interno de la empresa.

3) La omisión por parte del empleador en cuanto a incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones por incumplimiento de las obligaciones allí previstas por parte de los trabajadores, así como cualquier omisión o infracción legal al respecto, debe ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva, por el trabajador afectado, con el objeto de que se pronuncie al respecto, de acuerdo con lo señalado en el inciso final del artículo 153 del Código del ramo.
Ver documento

k) Ord. N°499 de 27 de octubre de 2026: las ausencias injustificadas al trabajo no suspenden la relación laboral, por lo que el mes en que se producen debe incluirse entre los tres últimos meses calendario que sirven de base para calcular el promedio de las remuneraciones variables, conforme al inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo.
Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

l) Ord. N°503 de 27 de octubre de 2026:

1) La obligación del artículo 157 bis del Código del Trabajo, en cuanto a que las empresas de 100 o más trabajadores deben contar con, al menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, no se ve alterada en el evento de producirse una modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, así como también subsiste para el respectivo empleador la obligación de realizar la comunicación electrónica anual en el mes de enero.

2) Para este efecto, debe considerarse que las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad deben cumplirse durante cada uno de los meses del año respectivo, de acuerdo con la información contenida en la comunicación electrónica remitida en el mes de enero en base al promedio de trabajadores contratados en la anualidad anterior. De modo que, en caso de haberse producido un traspaso de trabajadores entre las razones sociales individualizadas en el año 2025, la variación en el número total de personas contratadas por dichas empresas, desglosada mes a mes, debió informarse en la comunicación electrónica del mes de enero de 2026, por cada una de ellas.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

m) Ord. N°504 de 27 de octubre de 2026:
El empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una trabajadora embarazada sin autorización judicial previa, cualquiera sea su nacionalidad o situación migratoria. Si el despido se dispuso por ignorancia del estado de embarazo, la medida queda sin efecto con la sola presentación del certificado médico o de matrona dentro de los 60 días hábiles siguientes al despido, y la trabajadora debe ser reincorporada, con derecho a remuneración por el tiempo en que permaneció indebidamente separada, si en ese período no tuvo derecho a subsidio.
Ver documento

Contraloría General de la República

a) Dictamen N°D428 de 23 de octubre de 2026: procede reconocerle al recurrente, de manera excepcional, el derecho a obtener una pensión de retiro en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.
Un servidor que no tiene derecho a ser imponente de la CAPREDENA puede mantener su adscripción y pensionarse en ella al haber cotizado, a lo menos, por veinte años directamente en esa caja, toda vez que durante tal período -que corresponde al mínimo exigido por la ley para tener derecho a acceder a una pensión de retiro en esa caja-, se ha podido generar la expectativa de que se obtendrá una jubilación.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Contraloría General de la República

b) Dictamen N°D442N26 de 29 de octubre de 2026: cotizaciones establecidas en la letra a) del artículo 1° del decreto ley N°1.812, de 1977, que crea el Fondo Hospital del Imponente de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) solo pueden ser destinadas para los objetivos específicos previstos por el legislador.
Ver documento

c) Dictamen N°D448N26 de 30 de octubre de 2026: es la propia ley "SANNA" la que dispone que el subsidio previsto en esa regulación reemplaza las remuneraciones que percibe el padre o la madre trabajador/a, durante el lapso en el que hizo uso de la licencia médica respectiva.
Ver documento

Superintendencia de Seguridad Social

1.- DICTAMENES

a) Dictamen 141737-2026, de 01 de octubre de 2026: el médico contralor de la COMPIN o de la ISAPRE, según corresponda, puede emitir una licencia médica sobre la base de informes médicos debidamente legalizados y traducidos, otorgados por profesionales competentes en el extranjero y autorizados por las autoridades locales del respectivo país, siempre que ingresen a Chile debidamente apostillados, considerándose el hecho de encontrarse en el extranjero como una circunstancia constitutiva de fuerza mayor que puede justificar el atraso

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

en la tramitación del formulario respectivo, mas no como una causal para denegar el derecho a la licencia médica.
Ver documento

b) Dictamen O-01-S-04277-2026, de 02 de octubre de 2026: trabajadores dependientes de Municipalidades que deben considerarse afectos a convenios de pago de Subsidio por Incapacidad Laboral. Las Cajas de Compensación deben poner fin a dichos convenios respecto de los trabajadores regidos exclusivamente por el Código del Trabajo y afiliados a FONASA, cuyo subsidio debe ser tramitado y pagado por la COMPIN, complementando el empleador la diferencia de remuneración. Por el contrario, administran el SIL y reembolsar a las entidades empleadoras respecto del personal sujeto a estatutos especiales (Ley N°18.883, profesionales de la educación, atención primaria de salud y asistentes de la educación), quienes conservan el derecho al pago íntegro de sus remuneraciones durante el reposo médico.
Ver documento

c) Dictamen O-01-S-04339-2026, de 07 de octubre de 2026: la obligación de constituir comités paritarios de higiene y seguridad surge de forma independiente para cada centro de trabajo o faena que alcance o supere veinticinco personas trabajadoras y que carezcan de conexión física directa, no importando su cercanía geográfica.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

d) Dictamen O-01-S-04339-2026, de 07 de octubre de 2026: la obligación de constituir comités paritarios de higiene y seguridad surge de forma independiente para cada centro de trabajo o faena que alcance o supere veinticinco personas trabajadoras y que carezcan de conexión física directa, no importando su cercanía geográfica.
Ver documento

e) Dictamen O-01-S-04341-2026, de 07 de octubre de 2026: complementa instrucciones sobre monto del Bono Bodas de Oro, que rige a contar del 1° de octubre de 2026.
Ver documento

f) Dictamen 144925-2026, de 09 de octubre de 2026: es inaplicable la Circular 3881, que regula el cumplimiento del reposo médico, a hechos que se produjeron de manera previa a la fecha de entrada en vigencia de ella. De este modo, se garantiza el principio de certeza jurídica para todas las personas e instituciones involucradas, evitando la aplicación retroactiva de regulaciones administrativas.
Ver documento

g) Dictamen O-01-S-04378-2026, de 09 de octubre de 2026: Ley N° 16.744. Se analizan los criterios y exigencias indispensables para la ejecución remota del Estudio de Puesto de Trabajo (EPT). Se profundiza en las condiciones técnicas, organizativas y metodológicas que garantizan la rigurosidad del proceso a distancia. Asimismo, se examina la pertinencia de esta modalidad conforme a la normativa vigente, resguardando la precisión de la

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

evaluación ergonómica y el bienestar integral de la persona trabajadora en su entorno laboral.
Ver documento

h) Dictamen O-01-S-04442-2026, de 15 de octubre de 2026: para funcionarios municipales regidos por el Código del Trabajo y afiliados a FONASA, el cálculo y pago del SIL corresponde a la COMPIN y no a las Cajas de Compensación.
Ver documentol

i) Dictamen 149107-2026, de 19 de octubre de 2026: no corresponde a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar realizar cobranzas administrativas ni aplicar cobros por dicho concepto tras judicializar y acelerar el saldo de un crédito social. Al exigir en tribunales el pago total del saldo insoluto, la cobranza debe efectuarse exclusivamente dentro del procedimiento judicial, garantizando una gestión regular.
Ver documento

j) Dictamen O-01-S-04530-2026, de 21 de octubre de 2026: se instruye al SENCE que la exigencia de mantener al día el pago de obligaciones laborales y previsionales aplica a la totalidad de las personas trabajadoras dependientes de la empresa postulante al Subsidio al Empleo (SUE) y a las ex causantes, extendiéndose más allá de la persona por la cual se solicita el beneficio.
Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

k) Dictamen O-01-S-04558-2026, de 21 de octubre de 2026: el reconocimiento de cónyuges como cargas familiares requiere la acreditación del vínculo matrimonial, el cumplimiento de los requisitos legales de dependencia económica y la posterior verificación de ingresos por parte de la entidad administradora. Esta última debe tramitar las solicitudes, validar la información suministrada y supervisar periódicamente la mantención del beneficio, garantizando un procedimiento transparente, expedito y no discriminatorio para todas las personas solicitantes.
Ver documento

l) Dictamen 150250-2026, de 21 de octubre de 2026: improcedencia del cobro extrajudicial o mediante descuentos salariales de deudas con Cajas de Compensación de Asignación Familiar una vez activada la cláusula de aceleración o liquidación judicial. Se determina que los montos descontados previamente deben abonarse al saldo saldado, y la entidad ejecutora debe proseguir con la recaudación mediante la vía judicial correspondiente cuando disponga del título respectivo.
Ver documento

m) Dictamen 150300-2026, de 21 de octubre de 2026: Ley N° 16.7444. Invalidez.
El factor de ponderación por edad aplica a personas trabajadoras con 65 años o más al ser evaluadas. Este ajuste reconoce el impacto diferenciado de las secuelas de accidentes o enfermedades profesionales en la capacidad laboral durante esa etapa de la vida.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

n) Dictamen 152803-2026, de 26 de octubre de 2026: Crédito Social. Licencia Médica.
La opción de diferir cuotas no opera con efecto retroactivo, debe solicitarse dentro del mismo mes del descuento para garantizar la subsistencia de la persona deudora.
Ver documento

o) Dictamen 152872-2026, de 26 de octubre de 2026: los tribunales de justicia están facultados por ley para requerir información y datos personales mediante oficios judiciales en el marco de una causa, lo cual constituye la autorización legal necesaria para exceptuar la prohibición de tratamiento de datos sensibles. Por tanto, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar tienen la obligación imperativa de acatar estas órdenes, y su incumplimiento o demora ante requerimientos de tribunales configura una infracción administrativa sujeta a la fiscalización de la Superintendencia.
Ver documento

p) Dictamen 154107-2026, de 28 de octubre de 2026: si una Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) por errores administrativos realiza cobros indebidos, debe corregir la situación, restituir los montos en exceso y suspender cualquier cobranza para proteger los derechos y el patrimonio de la persona afectada.
Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

2- CIRCULARES

a) Circular N°3927, de 01 de octubre de 2026: Imparte instrucciones para la adecuada implementación del Sistema de Subsidio Unificado de Empleo.
Ver Documento

b) Circular N°3928, de 02 de octubre de 2026: modifica el Libro III del Compendio de normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en materia del régimen de crédito social.
Ver documento

c) Circular N°3929, de 08 de octubre de 2026: asistencia técnica en materia de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en centros educativos, aspectos sobre la calificación de origen de patologías de salud mental y otras materias. Modifica los Títulos II y III del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes; los Títulos I y II del Libro IV. Prestaciones preventivas y el Título II del Libro IX. Sistemas de información, todos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

d) Circular N°3930, de 15 de octubre de 2026: Imparte instrucciones sobre control en la adquisición, registro y uso de licencias médicas en formato papel y modifica los Libros II y VI del Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA.
Ver documento

e) Circular N°3931, de 23 de octubre de 2026: instruye sobre el ámbito de acción en que los cirujanos/as dentistas y matrones/as, en su calidad de profesionales habilitados, pueden emitir licencias médicas, así como la causal de rechazo de orden jurídico aplicable cuando dicho ámbito no sea respetado. Modifica el Libro II del Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA.
Ver documento

f) Circular N°3932, de 28 de octubre de 2026: modifica instrucciones sobre capacitación en prevención de riesgos laborales, considerando lo señalado en la "Guía Técnica para la Capacitación de los Trabajadores en Prevención de los Riesgos Laborales". Modifica el Título II del Libro IV y el Título I del Libro IX, ambos del compendio de normas del seguro social de accidentes y enfermedades profesionales de la ley N°16.744.
Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

g) Circular N°3933, de 28 de octubre de 2026: vigilancia de la salud post ocupacional de trabajadores expuestos a agentes de riesgo que provoquen enfermedad profesional con larga latencia. Imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 y a las empresas con administración delegada. Modifica el Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

C.- JUDICIAL

a) Sentencia Corte de Apelaciones de Puerto Montt – Rol N°197-2025, de 02 de octubre de 2026.

Acoge recurso de nulidad de la Inspección del Trabajo. No basta con que empleador entregue los elementos de protección personal e instruya sobre su uso mediante la entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad al trabajador, también debe asegurarse que los utilice, o de lo contrario incumple con el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga a tomar todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

b) Sentencia Corte de Apelaciones de San Miguel – Rol N°208-2026, de 05 de octubre de 2026.

Acoge recurso de nulidad del trabajador. Conforme con art. 14 de la Ley N°21.325, la situación migratoria irregular o la falta de autorización administrativa de un trabajador extranjero no exime al empleador de dar estricto cumplimiento a la legislación laboral chilena ni priva al trabajador de los derechos que de ella emanan. Una infracción a la ley de extranjería no conlleva la ineficacia o invalidez de la relación de trabajo efectivamente ejecutada.

c) Sentencia de Corte de Apelaciones de Concepción – Rol N°126-2026, de 05 de octubre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad de la trabajadora sujeta al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. La declaración de salud recuperable por parte de la COMPIN no es un obstáculo para la declaración de salud incompatible con el cargo, toda vez que la salud irrecuperable corresponde a una causal distinta de vacancia en el cargo, la que en caso de verificarse opera de forma preferente a la declaración de salud incompatible. Ley N°21.640 impide el financiamiento de reemplazos por ausentismos superiores a 6 meses.

d) Sentencia de Corte de Apelaciones de Arica – Rol N°121-2026, de 06 de octubre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad de los trabajadores. El art. 10 bis del Código del Trabajo exige que el contrato por obra o faena tenga por objeto la ejecución de una obra material o intelectual específica y determinada en su inicio y término, excluyendo expresamente aquellas labores de carácter permanente o de destinación múltiple. Pudiendo el empleador trasladar a los operarios a diversas obras o a la sede central de Santiago, cabe entender que el contrato era realmente de duración indefinida, por lo que no resulta procedente la indemnización por lucro cesante.

e) Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago – Rol N°2160-2025, de 06 de octubre de 2026.

Acoge parcialmente recursos de nulidad del trabajador y la empresa. En particular se destaca que, según la Corte, las horas extraordinarias no requieren calificarse de esporádicas o permanentes, pues ellas tienen una regulación especial en el art. 32 del Código del Trabajo, que permite su pago periódico o permanente con los topes que esa norma regula; por lo que para efectos del cálculo de la última remuneración mensual del trabajador para efectos indemnizatorios, el carácter regular o esporádico de ellas en nada afecta el hecho de que la norma clara y expresamente excluye de la base de cálculo para efectos indemnizatorios los pagos por sobretiempo u horas extraordinarias.

f) Sentencia de Corte de Apelaciones de Arica – Rol N°121-2026, de 06 de octubre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad de los trabajadores. El art. 10 bis del Código del Trabajo exige que el contrato por obra o faena tenga por objeto la ejecución de una obra material o intelectual específica y determinada en su inicio y término, excluyendo expresamente aquellas labores de carácter permanente o de destinación múltiple. Pudiendo el empleador trasladar a los operarios a diversas obras o a la sede central de Santiago, cabe entender que el contrato era realmente de duración indefinida, por lo que no resulta procedente la indemnización por lucro cesante.

g) Sentencia de Corte de Apelaciones de Puerto Montt – Rol N°209-2025, de 06 de octubre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad de la empresa. No puede entenderse que se pueda dar efecto alguno y validez a una declaración expresa de renuncia de la trabajadora para que no se efectúe el pago de sus cotizaciones previsionales, sea para que se le paguen directamente al trabajador, sea para evitar que el trabajador se vea impedido de percibir otros beneficios sociales de los que goza hasta antes del inicio de una relación laboral formal. El móvil del trabajador no produce efecto alguno.

h) Sentencia de Corte de Apelaciones de Temuco – Rol N°571-2025, de 07 de octubre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad de la empresa. La exigencia de que la causal de despido por inasistencias injustificadas se configure al momento de la desvinculación se refiere a la existencia de los hechos que la constituyen, y no impide que durante el juicio se rindan pruebas para demostrar que, en ese momento, las ausencias tenían explicación suficiente. La buena fe de la empresa no altera aquello, pues la procedencia de la causal depende de presupuestos legales que no pueden ser sustituidos por la convicción del empleador acerca de su existencia.

C.- JUDICIAL

i) Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago – Rol N°3524-2025, de fecha 09 de octubre de 2026.

Acoge parcialmente recurso de nulidad del sindicato y rechaza los interpuestos por las empresas. El juez de la instancia no realizó un análisis pormenorizado y concordante del conjunto de la prueba rendida, omitiendo ponderar prueba instrumental y las declaraciones de absolventes y testigos, los cuales, al ser valorados en su conjunto, evidencian un control decisivo, unitario y estratégico de la matriz Banmédica S.A. sobre sus filiales. Se declara que Banmédica S.A., Isapre Banmédica S.A., Vida Tres S.A. y Help Seguros de Vida S.A. constituyen un único empleador y son solidariamente responsables.

j) Sentencia de Corte de Apelaciones de Puerto Montt – Rol N°221-2025, se fecha 27 de octubre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad del trabajador. El principio in dubio pro operario no forma parte de las reglas de apreciación de la prueba, sea en cuanto a los principios de la sana crítica, o máximas de experiencia, o respecto de los conocimientos científicamente afianzados, que permitiera a la sentenciadora acoger la demanda.

Además, la rebeldía del demandado no invierte la carga de la prueba. Es el demandante quien debe acreditar los hechos constitutivos de su acción. Que el certificado de Previred no tenga registro de cotizaciones no acredita que ellas se encuentren impagas.

SAEZ

Para mayor información contacta a nuestros abogados:

GONZALO SÁEZ
SOCIO

ALEJANDRO GÓMEZ
ASOCIADO

contacto@saez.cl

saez.cl